

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis serta untuk mengetahui *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kepemimpinan etis. Penelitian ini telah menguji tiga hipotesis dengan kesimpulan satu hipotesis diterima dan dua hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi diperoleh hasil yang dapat disimpulkan:

1. Hipotesis pertama tidak diterima, yaitu *agreeableness* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kepemimpinan etis. Artinya, kepribadian *agreeableness* auditor senior yang lemah lembut, toleran, dermawan, ramah, bersahabat, pengalah, dan mudah percaya tidak berpengaruh pada kepemimpinan etis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh (2011).
2. Hipotesis kedua diterima, yaitu *conscientiousness* berpengaruh signifikan positif terhadap kepemimpinan etis. Artinya, kepemimpinan etis auditor senior akan meningkat apabila auditor senior memiliki kepribadian *conscientiousness* yang pekerja keras, teliti, gigih, tekun, teratur, dan tepat

waktu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Xu Xiaoyong, Fen Yu, & Jiannong Shi (2011).

3. Hipotesis ketiga tidak diterima, yaitu *neuroticism* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kepemimpinan etis. Artinya, auditor senior yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang negatif (tenang, tidak temperamen, tidak emosional, puas diri, dan tidak mudah stress) tidak berpengaruh pada kepemimpinan etis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh (2011).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian pada penelitian ini adalah

1. Keterbatasan jumlah responden. Jumlah penelitian pada sampel ini adalah 33 auditor senior dan 66 auditor junior di 9 Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang.
2. Kemungkinan terdapat bias jawaban dari responden auditor senior karena *self-rating* untuk mengukur penilaian dirinya sendiri tentang kepribadian.
3. Dalam pengambilan jawaban responden, pada kuesioner auditor junior tidak mencantumkan nama auditor senior sebagai atasannya sehingga tidak dapat dipastikan bahwa auditor junior tersebut menilai perilaku kepemimpinan etis atasannya.

5.3. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Kantor Akuntan Publik (KAP)

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengembangan strategi pemilihan auditor senior dengan mempertimbangkan faktor kepribadian *conscientiousness* dan aspek etika lain yang dianggap penting seperti moral auditor seniornya. Auditor senior yang memiliki kepribadian pekerja keras, teliti, teratur, gigih, tekun, dan tepat waktu dapat membuat keputusan berdasarkan standar etika dan meningkatkan perilaku etis dalam menjalankan tugas. Selain itu, auditor senior yang memiliki kepribadian tersebut mampu mengkomunikasikan prinsip dan standar perilaku etika yang jelas kepada bawahannya. Auditor senior mampu mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku etis melalui komunikasi dan contoh perilaku yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memasukkan jenis kelamin sebagai variabel kontrol dalam hubungan pengaruh *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis agar

mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan mencantumkan nama auditor senior sebagai atasannya pada kuesioner auditor junior bagian identitas responden agar penilaian perilaku kepemimpinan etis atasannya sesuai dengan auditor senior yang dinilai kepribadiannya.

